



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Validación de un instrumento para evaluar las brechas de género en la rotación femenina desde la perspectiva de universitarios.

Ivon Abigail González Garza¹
*Mónica Blanco Jiménez**
*Maria Mayela Terán Cázares**

Resumen

En México, las principales razones por las que las mujeres abandonan sus empleos son la falta de prestaciones adecuadas (31.34%), la inflexibilidad laboral (29.18%) y la falta de igualdad de oportunidades (8.89%) (Kelly, 2024). Esto resalta la necesidad de herramientas que identifiquen estas variables en las organizaciones. El objetivo de este estudio fue diseñar un instrumento para medir las brechas de género que afectan la rotación de personal femenino. Las variables analizadas fueron brecha salarial, estereotipos de género, conciliación laboral-familiar, flexibilidad laboral y hostigamiento sexual. Se utilizó un enfoque cuantitativo y exploratorio en dos fases: revisión documental para desarrollar los ítems, validación con expertos en capital humano y prueba piloto. El proceso permitió ajustar dos de las variables iniciales. Los resultados indican que el instrumento es empíricamente válido y una herramienta útil para identificar condiciones estructurales y organizacionales que inciden en la permanencia laboral de las mujeres.

Palabras clave: Brechas de género, rotación de personal, instrumento, validación

Abstract

In Mexico, the main reasons women leave their jobs are insufficient benefits (31.34%), lack of work flexibility (29.18%), and lack of equal opportunities (8.89%) (Kelly, 2024). This highlights the need for tools to identify these variables within organizations. The objective of this study was to design an instrument to measure the gender gaps influencing female workforce turnover. The variables analyzed were salary gap, gender stereotypes, work-family balance, work flexibility, and sexual harassment. A quantitative, exploratory approach was used in two phases: document review to develop the items, expert validation in human resources, and a pilot test. The process allowed for the adjustment of two initial variables. The results indicate that the instrument is empirically valid and serves as a useful tool to identify organizational and structural conditions affecting women's job retention.

Keywords: Gender gaps, workforce turnover, instrument, validation

¹*Universidad Autónoma de Nuevo León- Facultad de Contaduría Pública y Administración

Introducción

En la actualidad, las mujeres enfrentan brechas significativas en los ámbitos social, cultural, laboral y económico, derivadas principalmente de construcciones sociales vinculadas al género. Estas desigualdades limitan sus oportunidades para satisfacer necesidades básicas y desarrollarse profesionalmente, particularmente en lo referente a la permanencia en el empleo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). En este contexto, las oportunidades laborales de las mujeres se ven restringidas, afectando su autonomía y reduciendo su capacidad de decisión ante posibilidades de ascenso o promoción (Fitzgerald et al., 2023).

De tal forma que el hablar sobre brechas de género es aludir a las diferencias entre mujeres y hombres en diversos ámbitos, dado que se refleja especialmente en la escasa representación femenina en puestos de mayor reconocimiento, tanto en el rubro salarial como jerárquico (Mass, 2020). Además, la rotación de personal se ve influida por la perspectiva de género, ya que muchas mujeres enfrentan una doble carga de trabajo al asumir responsabilidades de cuidado en el ámbito doméstico, además de sus funciones laborales (Fitzgerald et al. 2023).

Ante este panorama, se vuelve fundamental contar con instrumentos que permitan medir las brechas de género desde una perspectiva integral. Entre los factores más relevantes se encuentran la brecha salarial, los estereotipos de género, la conciliación de la vida laboral y familiar, la flexibilidad laboral y el hostigamiento sexual. La falta de intervención sobre estos aspectos contribuye directamente al incremento de la rotación laboral femenina.

Por consecuente, el presente estudio tiene como objetivo validar un instrumento diseñado para medir cinco variables que inciden en la rotación de personal femenino, como son: brecha salarial, estereotipos de género, conciliación de la vida laboral y familiar, flexibilidad laboral y hostigamiento sexual. Estas variables fueron seleccionadas por su relevancia en investigaciones aplicadas al contexto empresarial, en las que se ha identificado su influencia en la decisión de las mujeres de abandonar voluntariamente sus puestos de trabajo.

Con el fin de garantizar la validez del instrumento, se presentan análisis de confiabilidad y una prueba piloto aplicada a una muestra representativa. Este proceso permitió ajustar los ítems y asegurar que el instrumento sea adecuado para identificar la incidencia de estas brechas de género en la rotación de personal femenino en contextos laborales.

Marco Teórico

A continuación, se describen, bibliográficamente las definiciones de cada una de las variables que conforman el instrumento de medición, estas se presentan con el principal propósito de comprender cuáles son las características que las categorizan como una brecha de género y, en consecuencia, su relación con la rotación de personal. Esta comprensión resulta fundamental para la adecuada conformación de los ítems del instrumento.

Variable Dependiente Y Rotación de personal femenino

- **Teorías**

Desde el enfoque de la teoría de conservación de los recursos Hobfoll et al (2018) plantean que los empleados pueden experimentar consecuencias adversas cuando perciben un desbalance entre los recursos invertidos, como el tiempo, la energía, las oportunidades y los beneficios obtenidos a cambio. Esta percepción de pérdida se ve influenciada por factores psicológicos clave, tales como las actitudes individuales y las percepciones sobre su entorno laboral.

Asimismo, dicha teoría ofrece un marco conceptual integral para comprender cómo la escasez de recursos personales y organizacionales perciben que carecen de los recursos necesarios para desempeñar sus funciones, y además identifican una falta de apoyo necesarios para desempeñar sus funciones, y además identifican una falta de apoyo institucional enfocado en su bienestar, aumenta la probabilidad de que consideren abandonar la organización en busca de entornos más equitativos (Álvarez y Zaldívar, 2022).

En complemento, la teoría del compromiso organizacional sostiene que el nivel de compromiso de un individuo con la organización es determinante en su decisión de permanecer o desvincularse de la misma. En este sentido, empleados con un bajo nivel de compromiso afectivo muestran una mayor propensión a la rotación laboral (Meyer y Allen, 1991).

- **Definiciones**

En relación con las definiciones conceptuales, la rotación de personal constituye una temática central en los estudios organizacionales, ya que permite explorar los motivos y disposiciones que influyen en la decisión de un colaborador para desvincularse de su empleo actual dentro de un periodo determinado, independientemente de si dispone o no de las condiciones para hacerlo (Abet et al. 2024).

De manera complementaria, Pérez (2022) conceptualiza la rotación de personal como la percepción que tiene el trabajador respecto a su necesidad de cambiar de empleo, ausentarse o incurrir en retrasos en su jornada laboral. Bajo esta misma perspectiva, la rotación laboral femenina se asocia con un incremento en los niveles de desempleo, repercute negativamente en el bienestar general de la fuerza de trabajo, generando inestabilidad en los ingresos familiares y promueve escenarios de incertidumbre económica (Beccaria y Maurizio, 2020).

- Investigaciones Aplicadas

En el ámbito de las investigaciones aplicadas, Agba et al. (2021) analizaron el impacto del salario en la rotación de personal dentro del sector de telecomunicaciones en Nigeria. Para ello, se recopiló un total de 572 encuestas, y los datos fueron procesados mediante el análisis de regresión lineal utilizando el software SPSS. Los resultados revelaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre el salario y la rotación ($R^2 = 0.316$; $p = 0.000$), lo que posiciona el salario como un factor determinante en la decisión dentro de dicha industria.

Desde una perspectiva gerencial, Chung (2022) examinó el efecto de la flexibilidad horaria en los niveles de rotación laboral, a través de un estudio que incluyó datos de 1,678 unidades del sector restaurantero en Estados Unidos. El análisis correlacional indicó una relación del 28.34% entre ambas variables, mientras que la regresión lineal estimó una asociación significativa ($b = 0.012$, $p < 0.05$), lo cual resalta la relevancia de la flexibilidad en los horarios como un elemento estratégico para la retención del talento en este sector.

Variable independiente X1 Brecha salarial:

- Teorías

De acuerdo con Herzberg (2008), la teoría de los factores motivacionales e higiénicos identifica los elementos clave que influyen en la participación activa de los empleados dentro de las organizaciones. Entre estos factores destacan la promoción laboral, el contenido del puesto y las oportunidades de crecimiento profesional, siendo este último un componente determinante para fortalecer la integración de la fuerza laboral con los objetivos institucionales (Attorresi, 2009).

Por otro lado, la teoría de la igualdad propuesta por Dworkin se fundamenta en el principio de que todas las personas deben ser tratadas como iguales. No obstante, en la práctica persisten desigualdades vinculadas a la personalidad, el acceso a recursos, y el desarrollo de talentos y habilidades, tanto en hombres como en mujeres. En este sentido, la participación femenina en el mercado laboral continúa viéndose limitada, principalmente debido a barreras estructurales de carácter económico (Garda y Undurraga, 2017).

- Definiciones

En cuanto a sus definiciones, la brecha salarial se reconoce como un fenómeno organizacional persistente y generalizado (Passaretta y Triventi, 2023), el cual se configura a partir de la estructura interna de remuneraciones dentro de las organizaciones (Oyenubia y Mosmib, 2024). Este fenómeno genera efectos adversos particularmente para las mujeres en el ámbito de la gestión empresarial, contribuyendo al lento avance hacia la equidad en la participación y representación de género en la fuerza laboral (Sperber et al., 2023).

Desde una perspectiva económica, la brecha salarial se manifiesta como una diferencia monetaria que representa una menor proporción del excedente empresarial asignado a las mujeres, resultado del proceso de contabilización de costos. Esta diferencia no responde a una menor productividad, sino a una subvaloración estructural del trabajo femenino, aun cuando sea comparable con el desempeño masculino, lo cual refleja un patrón de discriminación basado en construcciones sociales asociadas al género (Brick et al., 2023).

- Investigaciones aplicadas

En su estudio Bangi y Mgeni (2022), la brecha salarial es un factor organizacional, ante la rotación, de tal manera que los autores recopilaron datos de 80 empleados de una organización no gubernamental en Tanzania, a partir de la regresión lineal detectaron la relación positiva entre ambas variables ($\beta=0.298$; $\text{sig}=0.033$), en este sentido la diferencia de salarios competitivos sería un elemento a trabajar en este sector.

Variable independiente X2 Estereotipos de género:

- Teorías

La teoría de la autocategorización constituye un enfoque psicológico que analiza los procesos mediante los cuales los individuos se definen a sí mismos y a los demás como miembros de determinados grupos sociales, y cómo esta identidad grupal moldea su conducta. De acuerdo con este marco teórico, las personas tienden a categorizarse con base en atributos compartidos, tales como la

afiliación a una organización, equipo de trabajo o departamento específico dentro de una estructura empresarial (Turner, Hogg, Oakes, Reicher y Wetherell, 1987).

- Definiciones

De acuerdo con Eagly y Wood (2012), los estereotipos de género se fundamentan en la asignación tradicional de roles sociales a mujeres y hombres, lo cual incide de manera directa en las oportunidades que se otorgan o restringen a las personas en función de su género. En esta misma línea, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2022) define los estereotipos de género como representaciones simplificadas y generalizadas sobre cómo deben ser y comportarse los hombres y las mujeres. Estas concepciones limitan el desarrollo individual y profesional, al imponer expectativas rígidas que pueden derivar en prácticas discriminatorias.

- Investigaciones aplicadas

En relación con la variable de estereotipos de género y su vínculo con la rotación de personal, el estudio realizado por Dwivedi, Hee Gee, Withers y Boivie (2022) examinó una muestra de 365 ejecutivos pertenecientes a grandes empresas públicas en Estados Unidos. Mediante un análisis de regresión lineal, los resultados obtenidos ($\beta = 0.112$; $\text{sig} = 0.056$) sugieren una tendencia hacia la construcción de entornos laborales más equitativos, donde se busca erradicar la influencia de estereotipos de género en la toma de decisiones organizacionales.

- Variable X3 Conciliación de vida laboral- familiar:

- Teorías

La teoría de la privación relativa, propuesta por Crosby (1976), hace referencia a las emociones negativas que emergen cuando los resultados laborales percibidos son desiguales o inferiores en comparación con los de un grupo de referencia o un estándar percibido. Esta teoría sostiene que la insatisfacción surge a partir de discrepancias subjetivamente interpretadas por el empleado, más que de condiciones objetivas del entorno (Ren et al., 2013).

- Definiciones

Por su parte, la conciliación entre la vida laboral y familiar no se limita a la administración del tiempo, sino que también abarca la manera en que dicho tiempo se estructura y se reparte entre las obligaciones profesionales y domésticas (Lambolla et al., 2021). El Banco Mundial (2011) reconoce esta conciliación como un factor central en la persistencia de la segregación ocupacional a escala global. En particular, las tareas domésticas y de cuidado, tradicionalmente asignadas a las mujeres,

han intensificado su carga de trabajo, dificultando tanto el acceso como la permanencia en el empleo formal y remunerado (Sparreboom, 2014).

- Investigaciones Aplicadas

En contraste con esta problemática estructural, Kakar et al. (2022) argumentan que alcanzar un equilibrio entre los ámbitos personal y profesional contribuye significativamente a una mayor satisfacción frente a las demandas individuales. Este equilibrio genera un entorno dinámico que favorece la interconexión positiva entre los ámbitos del empleado. En consecuencia, quienes logran gestionar exitosamente ambas dimensiones tienden a presentar una menor intención de rotación laboral (Hasan, et al.2021).

Con el objetivo de analizar el efecto de la conciliación vida laboral-familiar sobre la rotación de personal, Sabella y Fazlurrahman (2023) llevaron a cabo un estudio empírico con una muestra de 135 empleados del sector empresarial en Indonesia. Utilizando un modelo de ecuaciones estructurales, los autores encontraron una relación positiva entre ambas variables, con una explicación del modelo de 0.163 y un valor t de 1.793 (inferior al umbral crítico de 1.96), lo que sugiere un efecto moderado, aunque estadísticamente marginal, en la intención de abandono organizacional.

- Variable X4 Flexibilidad Laboral:

- Teorías

La teoría de los límites, en el ámbito psicológico, se refiere a los mecanismos mediante los cuales los individuos establecen y mantienen fronteras personales con el propósito de salvaguardar su bienestar emocional, mental y físico. En el contexto organizacional, esta teoría permite comprender cómo los empleados regulan su carga de trabajo, nivel de estrés y equilibrio entre vida laboral y personal (Clark, 2000).

- Definiciones

Desde la perspectiva de Glass (1990), la elevada concentración de mujeres en determinadas ocupaciones puede atribuirse, en parte, a sus preferencias por empleos que ofrecen mayores niveles de flexibilidad, facilitando así la conciliación entre responsabilidades laborales y familiares. Esta condición resulta clave para atender las desigualdades estructurales de género, ya que permite a las mujeres integrarse al empleo formal con opciones de reducción de carga horaria cuando así lo requieran (Chung, 2022). En este sentido, la ausencia de esquemas laborales flexibles puede constituir un factor de riesgo que eleva los niveles de rotación de personal, al no responder adecuadamente a las necesidades diferenciadas de las trabajadoras (Gasic y Berber, 2021).

Dentro del concepto de flexibilidad, se incorpora la noción de independencia laboral, que incluye prácticas emergentes como horarios variables, licencias remuneradas y modalidades de trabajo remoto (Bereber et al., 2022). En consecuencia, la implementación de esquemas de flexibilidad laboral (FL) debe considerar de forma explícita el enfoque de género, asegurando una distribución equitativa de la carga de trabajo entre hombres y mujeres.

- Investigaciones Aplicadas

En este marco, Bereber et al. (2022) analizaron la relación entre la flexibilidad laboral y la rotación de personal en una muestra de 219 empleados pertenecientes a las generaciones Y y Z en la ciudad de Serbia. Mediante un modelo de regresión, se identificó una relación negativa y estadísticamente significativa ($\beta = -0.198$, $p = 0.000$), lo que indica que, a mayor accesibilidad y flexibilidad en las condiciones laborales, menor es la propensión de los empleados a abandonar la organización.

- Variable X5 Hostigamiento Sexual:

- Teorías

La teoría del estatus y la jerarquía sostiene que el hostigamiento sexual constituye una manifestación de poder basada en la jerarquía de género en los espacios laborales. Según Gutek y Boss (1993), este tipo de violencia se emplea como una estrategia para objetivar y degradar a las mujeres, con el propósito de reafirmar la posición dominante de los hombres dentro de las estructuras organizacionales.

A partir de esta perspectiva, también se argumenta que las normas institucionales y la cultura organizacional pueden desempeñar un papel determinante en la tolerancia, o incluso en la reproducción, del hostigamiento sexual en contextos donde prevalecen desigualdades estructurales de poder y estatus. Estas dinámicas afectan directamente la percepción de estatus de las víctimas, disminuyen su autoestima y autoeficacia, y refuerzan su posición subordinada en la jerarquía organizacional (Willness et al. 2007).

- Definiciones

En cuanto a su definición, el hostigamiento sexual comprende toda conducta de índole sexual no deseada, ya sea verbal, física o simbólica, que afecte el entorno laboral. De acuerdo con Malik y Sattar (2022), estas manifestaciones, tanto explícitas como implícitas, suelen originarse desde posiciones jerárquicamente superiores y condicionan el desarrollo profesional de las mujeres. Este tipo de violencia organizacional impacta negativamente en la salud física y mental de las víctimas, generando

consecuencias como estrés crónico, inestabilidad emocional y disminución del bienestar general (Pinto y Moleiro, 2023).

Desde un enfoque conductual, Osterman y Bostrim (2022) sostienen que el hostigamiento sexual puede entenderse como una forma de intimidación sistemática en el ámbito laboral, compuesta por comportamientos recurrentes y normativizados que perjudican a la persona victimizada. Estas acciones incluyen el acoso, la exclusión, la humillación y el uso del poder formal para establecer relaciones asimétricas, en las que, por ejemplo, un superior hostiga a un subordinado.

En el ámbito del sector salud, Subbiah et al. (2022), exploraron el impacto del hostigamiento sexual como factor asociado a la intención de rotación laboral en una muestra de 271 oncólogos miembros de la American Society of Clinical Oncology. Mediante un análisis de regresión lineal múltiple, realizado con el software estadístico SPSS, se identificó una asociación significativa entre ambas variables ($\beta = 0.93$; $p < 0.0001$). Este hallazgo evidencia el efecto sustancial del hostigamiento sexual sobre el deseo de abandono organizacional, incluso en contextos profesionales altamente especializados.

Dadas las descripciones bibliográficas de las variables de estudio, objetivo del presente consiste en validar un instrumento de medición que permita identificar la influencia de las brechas de género en la rotación de personal femenino con estudios de posgrado.

En este contexto, contar con un instrumento válido y confiable que permita medir la influencia de estas brechas en la rotación de personal femenino resulta fundamental. La medición precisa de estos factores posibilitará identificar áreas críticas de intervención y generar políticas organizacionales orientadas a la equidad, la retención de talento y la mejora del clima laboral.

Desde el punto de vista académico, este estudio contribuye desarrollar herramientas, que generalmente han sido estudiadas con mayor interés en el ámbito de la investigación. En el plano práctico, ofrece una herramienta útil para que las organizaciones puedan diagnosticar y atender las causas estructurales que inciden en la rotación laboral de mujeres con alta formación académica

Metodología

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, de tipo exploratorio y descriptivo, de diseño no experimental, al identificar relaciones entre variables sin manipularlas intencionalmente y de corte transversal ya que el análisis de datos en un único momento del tiempo. Se usan las técnicas documental-bibliográfico, ya que se basa en la recopilación de teorías definiciones y estudios, que validaron las variables. Este proceso se llevo a cabo en dos fases:

En la primera fase, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de literatura científica, consultando diversas bases de datos académicas reconocidas, como Scopus, Web of Science, EBSCO, Redalyc y Google Scholar. Esta revisión tuvo como objetivo sustentar teóricamente el estudio, a través del análisis de teorías relevantes, conceptos clave, marcos analíticos y antecedentes empíricos relacionados con las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Particular atención se prestó a investigaciones previas sobre brecha salarial, hostigamiento sexual, estereotipos de género, conciliación de la vida laboral y familiar, y flexibilidad laboral, con el propósito de identificar patrones, tendencias y vacíos de conocimiento. Estos elementos fueron fundamentales para establecer la base conceptual que dio lugar al diseño del instrumento de recolección de datos, garantizando así su validez teórica.

En la segunda fase, se procedió al diseño y validación del instrumento, cuyo objetivo fue confirmar que los ítems que se incluyeron en la encuesta permita medir la influencia de las brechas de género en la rotación de personal femenino. Esta etapa incluyó la evaluación de la validez de contenido mediante el juicio de expertos, así como el análisis de confiabilidad interna a través del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, asegurando que el instrumento fuera consistente y adecuado para los fines del estudio.

Con base en la información recopilada en las bases de datos, se procedió a elaborar un cuestionario estructurado con enfoque cuantitativo. El cuestionario fue diseñado con 6 variables y 45 indicadores específicos (anexo 1), para medir la percepción y experiencia de las brechas de género previamente identificadas, asegurando que cada una de ellas estuviera representada mediante ítems claros, relevantes y alineados con la literatura revisada.

El instrumento se formuló en tres secciones, en la primera parte se incluyeron 6 preguntas, para conocer el perfil demográfico de las estudiantes, en la segunda parte se consideraron 4 preguntas obtener información sobre la empresa en la que labora las estudiantes. Por último, la tercera sección abarco los 35 ítems considerando las 6 variables de estudio, donde la distribución se muestra en la tabla 1.

Tabla 1

Distribución de ítems

Variables	# de ítems	Tipo de escala
X1= brecha salarial	6	Likert 1 al 5
X2= estereotipos de género	6	Likert 1 al 5

X3= conciliación de vida laboral familiar	5	Likert 1 al 5
X4=flexibilidad laboral	6	Likert 1 al 5
X5= hostigamiento sexual	6	Likert 1 al 5
Y= rotación de personal	6	Likert 1 al 5

Fuente: elaboración propia

Definidos los ítems de cada variable, se procedió a estructurar el cuestionario coherentemente, además de que fue diseñado para la recopilación de datos relevantes, tomando como referencia la base teórica, permitiendo así una evaluación exacta de las variables. Los ítems se diseñaron con el propósito de medir la percepción que tienen las alumnas referentes a la empresa que laboran, especialmente al momento de renunciar de sus compañeras de trabajo. La escala de medición corresponde del 1 al 5 donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.

Validación del instrumento con expertos

El desarrollo del instrumento engloba un proceso más extenso que abarca no solo el diseño inicial, sino también las fases de mejora, para asegurar la validez del instrumento, se llevó a cabo con las variables principalmente la validación de expertos, donde se consultó a 5 expertos en la materia, quienes ofrecieron retroalimentación constructiva que facilitó la mejora y ajuste del contenido. Este enfoque proporcionó un análisis sistemático de la revisión del contenido del instrumento de medición.

Esta fase fue fundamental para verificar que cada pregunta estuviera alineada con los objetivos específicos de la investigación y que el lenguaje empleado fuera claro, accesible y adecuado para los participantes. En conjunto, estas acciones respondieron a una estrategia metodológica sistemática y detallada, orientada a fortalecer la validez de contenido del instrumento de medición y asegurar su efectividad como herramienta de recolección de datos.

Para la validación de expertos cada ítem fue calificado según su nivel de relevancia, suficiencia, claridad y coherencia utilizando una escala de cuatro puntos, 1 corresponde a irrelevante, 2 poco relevante, 3 relevante, 4 muy relevante, se adoptó como criterio de aceptación una puntuación superior a 2, lo que implicaba conservar únicamente los ítems considerados relevante o muy relevantes (Wendland et al., 2016). Lo anterior fue enviado de manera digital a cada experto, donde los datos se recopilaron por medio de Microsoft Excel, para considerar la aceptación de los ítems se aceptó a resultados mayores a 3, en la tabla 2 se muestran los estadísticos de cada variable.

El resultado de la validación de contenido con expertos llevado a cabo en este estudio permitió fortalecer la calidad metodológica del instrumento diseñado para medir las brechas de género en contextos organizacionales. A través de la evaluación experta, basada en criterios de relevancia,

suficiencia, claridad y coherencia, fue posible identificar aquellos ítems que cumplieran con los estándares necesarios para ser conservados en la versión final del cuestionario. La adopción de un criterio de aceptación más riguroso considerando únicamente ítems con puntuaciones promedio superiores a 3 contribuyó a asegurar que los reactivos seleccionados no solo fueran pertinentes desde el punto de vista conceptual, sino también comprensibles y aplicables para la población objetivo.

Este ejercicio de validación no solo permitió depurar el instrumento, sino que también garantizó que los constructos evaluados estuvieran respaldados por juicios expertos que aportan valor teórico y práctico al estudio. En consecuencia, se concluye que el instrumento cuenta con una base sólida para su implementación en estudios posteriores, constituyéndose en una herramienta válida y confiable para diagnosticar las condiciones que inciden en la rotación de personal femenino, y para promover entornos laborales más equitativos desde una perspectiva de género.

Validación con la Prueba Piloto

Ya validado por expertos se realizará la prueba piloto para darle la segunda validación al instrumento con el alfa de Cronbach por lo que se decidió hacer una prueba con 40 mujeres universitarias del posgrado de la UANL. La selección de esta población se fundamentó en la facilidad de acceso a ellas para que puedan aportar información relevante respecto a las variables en estudio, particularmente en temas relacionados con el entorno educativo, profesional y de género que ellas ven identifican en su trabajo.

Este grupo respondió de manera voluntaria y anónima al instrumento diseñado previamente. En cuanto a las características demográficas de la muestra, se identificó que el rango de edad predominante oscilaba entre los 25 y 35 años, lo cual refleja una población joven-adulta, con un nivel formativo avanzado y con cierta experiencia laboral y académica que enriquece sus percepciones y respuestas. Esta información demográfica resultó útil para contextualizar los hallazgos, dado que la etapa vital y profesional de las participantes puede influir significativamente en su visión y vivencias sobre los temas abordados en la investigación.

Resultados

Para garantizar la validez y medir la confiabilidad del instrumento se utilizaron dos métodos, el Alpha de Cronbach se caracteriza por medir la consistencia interna entre los intervalos con valor de 0 y 1 (Oviedo y Campos, 2005). Donde los valores se interpretan a partir de los siguientes rangos:

- < .60 = pobre
- .60 – .69 = aceptable
- .70 – .79 = buena
- .80 – .89 = muy buena
- $\geq$.90 = excelente

Tabla 2

Análisis de consistencia interna de la prueba piloto

Variable	Ítems previo a prueba piloto	Número de ítems actuales	Alpha de Cronbach
Y= Rotación de personal	6	6	.856
X1= Brecha salarial	6	6	.912
X2= Estereotipos de género	6	5	.890
X3= Conciliación de vida laboral familiar	5	5	.886
X4= Flexibilidad laboral	6	5	.928
X5= Hostigamiento sexual	6	5	.931

Fuente: elaboración propia a partir del SPSS

En la tabla 2 se observa que la variable de rotación de personal conservó sus 6 ítems después de la prueba piloto, lo que su fiabilidad está dentro de un buen rango, para la variable independiente de rotación, su valor aumento al eliminar 1 ítem. Se eliminaron ítems correspondientes a la variable de estereotipos de género, flexibilidad laboral y hostigamiento sexual.

Los resultados del análisis de consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach evidencian que las variables que integran el instrumento presentan niveles de fiabilidad adecuados, con valores que oscilan entre .856 y .931, lo anterior indica una sólida coherencia entre los ítems de cada dimensión. Tras la prueba piloto, se realizaron ajustes en algunas variables, como la eliminación o incorporación de ítems, lo cual contribuyó a mejorar o mantener la calidad del instrumento. En particular, las variables flexibilidad laboral y hostigamiento sexual alcanzaron niveles de fiabilidad excelentes, con alfas superiores a .90, mientras que brecha salarial y estereotipos de género mostraron una consistencia muy buena. Estos resultados respaldan la validez del instrumento y su pertinencia para su aplicación en estudios posteriores, garantizando la confiabilidad de los datos obtenidos.

Conclusiones

El presente estudio tuvo como objetivo principal validar un instrumento diseñado para medir las brechas de género que inciden en la rotación de personal femenino, enfocado específicamente en una muestra de estudiantes de nivel posgrado. Esta validación fue concebida no solo como un ejercicio metodológico, sino como una contribución significativa al análisis de la desigualdad de género en contextos organizacionales, al ofrecer una herramienta empírica que permita identificar factores estructurales y organizacionales que afectan la permanencia laboral de las mujeres.

Como parte del proceso metodológico, se aplicó el análisis del coeficiente Alpha de Cronbach para evaluar la consistencia interna de las seis dimensiones que conforman el instrumento. Los resultados de esta prueba revelaron niveles adecuados de fiabilidad, con coeficientes que oscilan entre .851 y .931, particularmente, en tres de las seis variables se identificó la necesidad de eliminar ciertos ítems que presentaban baja correlación con el resto de los reactivos de su dimensión, lo cual derivó en una mejora sustancial en la cohesión interna del instrumento. Este proceso no solo fortaleció su robustez psicométrica, sino que evidenció la relevancia de una revisión crítica de los ítems a partir de datos empíricos.

Cabe destacar que la construcción y afinación del instrumento se enriqueció mediante la revisión y retroalimentación de un grupo de expertos en género, educación y psicometría, cuya participación fue determinante para asegurar la validez de contenido. Las observaciones recibidas permitieron refinar aspectos clave como la redacción, la pertinencia conceptual de los ítems, su claridad lingüística y la adecuación al contexto académico y organizacional en el que fue aplicado. Este trabajo colaborativo fortaleció significativamente la precisión del instrumento, asegurando que los ítems fueran comprensibles, culturalmente relevantes y alineados con los objetivos de la investigación.

En conjunto, los hallazgos obtenidos permiten concluir que el instrumento validado representa una herramienta confiable y pertinente para la medición de las brechas de género relacionadas con la rotación de personal femenino. Su aplicación en contextos académicos y organizacionales puede facilitar la identificación de patrones de desigualdad y generar evidencia útil para el diseño de políticas institucionales más inclusivas y equitativas.

Referencias

- Agba, A. O., Angioha, P. U., Akpabio, N. G., Akintola, A., & Maruf, G. S. (2021). Can workplace inducements influence labour turnover. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(6), 355-364. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems306>
- Banco Mundial. (2011). *World Development Report 2012*. Gender Equality and Development. Washington.
- Berber, N., Gašić, D., Katić, I. y Borocki, J. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral en la relación entre los acuerdos de trabajo flexibles y las intenciones de rotación. *Sustainability*, 14 (8), 4502. <https://doi.org/10.3390/su14084502>
- Chen, H.-T.; Wang, C.-H. (2019), Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.*, 31, 2034–2053. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2018-0164>
- Chung, H. (2022). Variable work schedules, unit-level turnover, and performance before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 107(4), 515–532. <https://doi.org/10.1037/apl0001006>
- Clark, M. A., Early, R. J., Baltes, B. B., & Krenn, D. (2019). Work-family behavioral role conflict: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 34, 39-53. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9529-2>
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C., Llorente Heras, R. (2014), Segregación ocupacional por género en España: ¿exclusión o confinamiento? *Revista Internacional del Trabajo* 133 (2): 345-371 <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2014.00210.x>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Fischbacher, U., Kübler, D., & Stüber R. (2023). Betting on Diversity—Occupational Segregation and Gender Stereotypes. *Management Science* 3(10).<https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.4943>
- Heui, S. (2022), Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: A systematic review, *International Nursing Review* 69(3): 392-404 <https://doi.org/10.1111/inr.12769>

- Instituto Mexicano de Competitividad. (2024, 10 octubre). *MUJERES EN LAS EMPRESAS 2024 LAS BRECHAS PERSISTEN*. Recuperado 7 de marzo de 2025, de https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2024/10/Documento_Mujeres-en-las-empresas-2024.pdf
- Garner B., Hunter B, Modisette K, Ihnes P, Godley, S. (2012). Rotación del personal de tratamiento en organizaciones que implementan prácticas basadas en la evidencia: Tasas de rotación y su asociación con los resultados de los clientes. *Journal of Substance Abuse Treatment* , 42(2), 134–142. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2011.10.015>
- Gašić, D., y Berber, N. (2021). The influence of flexible work arrangement on employee behavior during the COVID-19 pandemic in the Republic of Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 26(3), 73-88. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1006558>
- Gutek, B. A., & Koss, M. P. (1993). Changed women and changed organizations: Consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 28–48. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1003>
- Jabbaz, M. (2023). *Brecha Salarial De Género/2021 En La Universitat De Valencia*. https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/INFORME_BSG.pdf
- Maas A. (2020). Empower women in healthcare to move women’s health forward. *Maturitas*(136)22-4. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2020.04.001>
- Malik, M. S., & Sattar, S. (2022). Unfolding the ramifications of workplace bullying: An empirical justification of conservation of resource theory in telecommunication sector of Pakistan. *Cogent Business and Management*, 9(1). 35-47 doi:10.1080/23311975.2022.2038343
- Lamolla, L., Folguera, C., Fernandez, X. (2021), Preferencias de las mujeres en cuanto al tiempo de trabajo: cuestionando los supuestos sobre subempleo, centralidad del trabajo y conciliación entre vida laboral y personal, *Revista Internacional del Trabajo* 3(140): 461-491 <https://doi.org/10.1111/ilrs.12208>
- Organización Mundial de la Salud. Breaking barriers towards more gender-responsive and equitable health systems [Internet]. Ginebra: OMS; 2019. Disponible en: <https://www.who.int/publications/m/item/breaking-barriers-towards-more-gender-responsive-and-equitable-health-systems>

- Österman, C., & Boström, M. (2022). Workplace bullying and harassment at sea: A structured literature review. *Marine Policy*, 136, 104910. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104910>
- Pinto, N., & Moleiro, C. (2015). Gender trajectories: Transsexual people coming to terms with their gender identities. *Professional Psychology: Research and Practice*, 46(1), 12–20. <https://doi.org/10.1037/a0036487>
- Sparreboom, T. (2014). Igualdad de género, trabajo a tiempo parcial y segregación en Europa. *Revista Internacional Del Trabajo*, 133(2), 271–297. doi:10.1111/j.1564-9148.2014.00207.x
- Subbiah, I. M., Markham, M. J., Graff, S. L., Matt-Amaral, L. B., Close, J. L., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2022). Incidence, nature, and consequences of oncologists' experiences with sexual harassment. *Journal of Clinical Oncology: Official Journal of the American Society of Clinical Oncology*, 40(11), 1186–1195. <https://doi.org/10.1200/jco.21.02574>
- Tsen, M. K., Gu, M., Tan, C. M., & Goh, S. K. (2021). Effect of flexible work arrangements on turnover intention: does job independence matter?. *International Journal of Sociology*, 51(6), 451-472. <https://doi.org/10.1080/00207659.2021.1925409>
- Unesco (2024). *La UNESCO en acción por la igualdad de género: 2022-2023* https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387300_spa
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127–162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
- Tendencias del entorno laboral en México. (2024, octubre). *Kellyservices*. Recuperado 3 de abril de 2025, de https://info.kellyservices.com.mx/hubfs/tendencias-del-entorno-laboral-en-mexico2024.pdf?utm_campaign=Tendencias%20del%20Entorno%20Laboral%20en%20M%C3%A9xico%202024&utm_medium=email&hsenc=p2ANqtz-8c8SRQE1OPyjtRaETsAiKf2wYtt1z7rq1jZcZwDYvozyPPBMagzyNFKvS8y-gHQppIXqrJOL2XitRAZzWgNKvby4z-fGkdQH7RGISwzzyv6EkJERl&hsmi=325332361&utm_content=325332361&utm_source=hs_automation

Anexo 1: Instrumento

Indicaciones: Por favor lea las siguientes afirmaciones y *a partir de su experiencia y opinión* indique el grado de acuerdo o desacuerdo que Usted tiene respecto a cada una. No hay respuestas buenas ni malas, sólo queremos saber su opinión. Marque con una **X** el número que representa su opinión o respuesta. Considere lo siguiente:

1=Totalmente en desacuerdo 2=Poco desacuerdo En 3= Neutral 4= Poco De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

<u>(Y. Rotación de Personal)</u> En base a las empleadas de su empresa usted opina que?	1	2	3	4	5
1- Se salen de la empresa por la falta de oportunidades para el desarrollo profesional como mujeres.	()	()	()	()	()
2. Renuncian porque las condiciones salariales no son equitativas para desempeñar sus funciones	()	()	()	()	()
3. Se cambian de empleo ya que se sienten abrumadas por conciliar su vida laboral/familiar.	()	()	()	()	()
4. Deciden renunciar manifestando que se han sentido discriminadas por su género.	()	()	()	()	()
5. Han salido de esta empresa porque sienten que no han tenido una flexibilidad laboral.	()	()	()	()	()
6. Renuncian porque han sentido que han sentido algún acoso o hostigamiento.	()	()	()	()	()
<u>(XI. Brecha Salarial)</u> En base a las empleadas de su empresa, usted sabe qué?	1	2	3	4	5
7. Se cambian de trabajo debido a que el salario no corresponde con sus responsabilidades laborales.	()	()	()	()	()
8. Se salen debido a que son limitadas las oportunidades de acceder a un ascenso.	()	()	()	()	()
9. Renuncian porque las gratificaciones económicas de la empresa no son equitativas.	()	()	()	()	()
10. Deciden renunciar debido a que la retribución económica que reciben es inferior a la de sus compañeros de la misma área.	()	()	()	()	()
11. Buscan otro empleo -debido a que consideran que su desempeño laboral contrasta con la remuneración que reciben.	()	()	()	()	()
12. Renuncian debido a la remuneración no se aumenta en función de las responsabilidades.	()	()	()	()	()
<u>(X2. Estereotipos de género)</u> En base a las empleadas de su empresa, usted sabe qué?	1	2	3	4	5
13. Renuncian debido a la poca participación que se tiene en diferentes puestos directivos.	()	()	()	()	()

14. No continúen en esta empresa debido a la falta de claridad entre los roles laborales que deben asumir.	()	()	()	()	()
15. Deciden cambiar de organización a causa de que la selección de personal se basa únicamente en el género del candidato.	()	()	()	()	()
16. Salen debido a que no tienen permitido reducir horas de trabajo según sus necesidades como mujeres.	()	()	()	()	()
17. Renuncian debido a que se les exige desarrollar ciertas habilidades técnicas que dependen del género.	()	()	()	()	()
18. Buscan otro empleo debido a que sus jefes consideran que no tienen la capacidad de lidiar con cuestiones laborales.	()	()	()	()	()
<i>(X3. Conciliación de vida laboral/familiar)</i> En base a las empleadas de su empresa, usted sabe que?	1	2	3	4	5
19. Renuncian debido a que sus actividades laborales interfieren con su rutina personal.	()	()	()	()	()
20. Dejan su trabajo porque la empresa no les permite administrar su tiempo para atender necesidades familiares.	()	()	()	()	()
21. Se cambian de trabajo porque no las dejan ausentarse en caso de imprevistos personales	()	()	()	()	()
22. Deciden dejar su trabajo debido a que su horario laboral no es óptimo para cumplir con sus actividades planeadas durante el día.	()	()	()	()	()
23. Se salen de trabajar ya que en la empresa se tienen horarios muy difíciles para atender a la familia.	()	()	()	()	()
<i>(X4. Flexibilidad laboral)</i> En base a las empleadas de su empresa, usted sabe qué?	1	2	3	4	5
24. Renuncian ya que son limitadas las oportunidades que tienen para organizar su horario laboral	()	()	()	()	()
25. Se salan de su trabajo debido a la falta de oportunidades de cambiar o cubrir turnos según situaciones particulares.	()	()	()	()	()
26. Se cambian de trabajo debido a que la empresa no proporciona la oportunidad de trabajar desde un lugar distinto a la oficina.	()	()	()	()	()
27. Renuncian debido a que el horario de trabajo es inflexible para tener descansos.	()	()	()	()	()
28. Desisten de su trabajo debido a que la empresa desconfía de las empleadas para que hagan su trabajo en forma remota en lugar de la oficina.	()	()	()	()	()
29. Buscan otro empleo debido a que son limitadas las oportunidades para manejar su	()	()	()	()	()

tiempo para atender diferentes actividades personales.					
<u>(X5. Hostigamiento sexual)</u> -En base a las empleadas de su empresa, usted sabe qué?	1	2	3	4	5
30. Renuncian porque se han sentido intimidadas en su lugar de trabajo	()	()	()	()	()
31. Se salen de su trabajo ya que consideraron que hubo discriminación de género en sus puestos de trabajo.	()	()	()	()	()
32. Debido a que se sintieron amenazadas porque dentro del trabajo recibieron invitaciones para encuentros sexuales .	()	()	()	()	()
33. Renuncian debido a que no se reprendieron a las personas que hacen comentarios ofensivos sobre una empleada.	()	()	()	()	()
34. Debido a que constantemente había empleados que comentan chistes o historias de contenido sexual y no se les dice nada.	()	()	()	()	()
35. Porque se sintieron constantemente amenazadas por su género femenino.:-	()	()	()	()	()

Fuente: Elaboración propia